

Министерство образования и науки Мурманской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области
«Северный колледж физической культуры и спорта»

**Положение об оплате труда работников
Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Мурманской области
«Северный колледж физической культуры и спорта»**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГАПОУ МО «СКФКиС»
от 19.12.2025г. № 117

г. Мончегорск
2025 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Северный колледж физической культуры и спорта» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утверждённым приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 №1399 (в редакции приказа Министерства образования и науки Мурманской области от 03.03.2025 №352), предусматривает единые принципы оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Северный колледж физической культуры и спорта» (далее- Учреждения) и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до размера минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения;

Размеры окладов по должностям работников и повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются в соответствии с настоящим Положением приказом руководителя.

1.2. Заработная плата работника Учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда педагогических работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится на условиях почасовой оплаты труда исходя из количества часов проведённых занятий и стоимости 1 академического часа, установленной приказом руководителя учреждения.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. При установлении и изменении условий оплаты труда запрещается какая бы то ни было дискриминация в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.7. Индексация заработной платы работников (с целью повышения уровня реального содержания заработной платы) проводится по решению исполнительного органа государственной власти Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя путем повышения тарифных ставок (должностных окладов) работников на

коэффициент индексации. При этом повышение тарифных ставок (должностных окладов) работников Учреждения в указанном случае производится, если в Учреждении они установлены ниже уровня окладов, рекомендуемых учредителем по соответствующим квалификационным уровням внутри профессионально квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессий рабочих.

1.8. При установлении работнику выплаты в твердой сумме в абсолютном размере, выплата считается назначенной с учётом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При расчёте заработной платы на такую доплату /надбавку второй раз районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

1.9. Заработная плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), в течение первых трёх лет работы с момента первого трудоустройства на педагогическую должность не может быть ниже 65 000 (с учётом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.10. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчётный среднемесячный уровень заработной платы труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, отраслевых государственных органов в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования и науки Мурманской области, а также обеспечивающих деятельность Министерства образования и науки Мурманской области (административно-хозяйственное, информационно – техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учёт и отчётность).

1.11. Расчётный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, определяется путём деления установленного объёма бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области (без учёта объёма бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до подведомственных учреждений до 1 мая года, следующего за отчётным.

1.12. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путём деления установленного объёма средств на оплату труда работников учреждения (без учёта объёма средств, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, а также объёма средств, предусмотренного на оплату труда Учреждения, в отношении которых федеральными законами актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню заработной платы их труда) на численность работников учреждения в соответствии со штатным расписанием (без учёта численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и делению полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения доходы,

полученные Учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

1.13. Сопоставление среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ=ФОТб+ФОТк+ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в настоящем Положении и иных локальных актах Учреждения и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учётом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, направлялось не менее 70% фонда оплаты труда Учреждения (без учёта части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.3. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40%.

2.4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения за счёт средства областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчётов нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утверждённой приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для

включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются руководителем Учреждения. При этом установленные оклады в Учреждении должны быть не менее рекомендуемых минимальных размеров окладов работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанных в Приложении 1 Примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, действующего на текущий период.

Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам в размере не менее рекомендуемых минимальных размеров окладов, установленных приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области, действующим на текущий период.

3.5. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.6. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты (в процентах или в абсолютных величинах) к должностным окладам, установленным к наименьшему квалификационному уровню профессионально квалификационной группы. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы. Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются за норму часов учебной нагрузки.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- особенности труда работников учреждения (квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, разряд ЕТС, применяемый по должности (профессии) на 30.11.2008г. внутридолжностные квалификационные категории, важные ответственные работы); квалификационную категорию.

4.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.04.2025 №335 "О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки".

4.3. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры окладов с учетом повышающих коэффициентов и с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, что закрепляется в локальном нормативном акте Учреждения.

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В Учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах – по результатам специальной оценки условий труда работника в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- в местностях с особыми климатическими условиями – в порядке и размерах, предусмотренных региональным законодательством и законодательством Российской Федерации;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в размерах, установленных по соглашению сторон между работником и работодателем (дополнительным соглашением к трудовому договору);

- сверхурочная работа - оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором,

соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;

- работа в ночное время - каждый час работы (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 20% часовой ставки (оклада);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

3) иные выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Должности, на которые распространяется данный вид стимулирующей надбавки	Условия выплаты данного вида надбавки	Размер надбавки в процентах к окладу или в абсолютном значении
1	Преподаватели	Заведывание кабинетом	Не менее 5% оклада + районный коэффициент и надбавка за стаж в районах Крайнего Севера или в твердой сумме от 1000.00 руб. до 4000,00 руб. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС)
2	Педагогические работники	Исполнение обязанностей кураторов (классных руководителей) групп	Не менее 5% оклада + районный коэффициент и надбавка за стаж в районах Крайнего Севера или в твердой сумме от 1000.00 руб. до 4000,00 руб. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС)
3	Педагогические работники	Исполнение обязанностей кураторов (классных руководителей) групп Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в одной и более группе, может быть установлено не более двух выплат вознаграждения. Выплата производится на условиях и в соответствии с Федеральным законодательством, регулирующим порядок указанной выплаты.	Ежемесячное денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850 с изменениями на 07.07.2021г. – выплата с 01.09.2021 - 10000 рублей в месяц (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек). Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения осуществляются с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате (-10000,00 руб. + районный коэф. 40% + надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера (за счёт федерального бюджета) + 10% районный коэф. за счёт регионального бюджета)

4	Педагогические работники, исполняющие обязанности кураторов групп 1 курса (первого года обучения) Воспитатели Социальный педагог	За работу с детьми, находящимися в социально опасном положении	Не менее 5% оклада + районный коэффициент и надбавка за стаж в районах Крайнего Севера или в твердой сумме от 1000.00 руб. до 4000,00 руб. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС)
5	Преподаватели практических дисциплин	Работу, связанную с повышением спортивного мастерства студентов на избранном виде спорта	Не менее 5% оклада + районный коэффициент и надбавка за стаж в районах Крайнего Севера или в твердой сумме от 1000.00 руб. до 10000,00 руб. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС)
6	Работники Учреждения (кроме руководителя)	Выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором	Не менее 5% оклада + районный коэффициент и надбавка за стаж в районах Крайнего Севера или в твердой сумме от 1000.00 руб. до 15000,00 руб. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС)

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера (кроме ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство) устанавливаются Учреждением самостоятельно. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в твердых размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные Учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами и соглашениями к ним.

5.4. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.5. На выплаты компенсационного характера, установленные в абсолютном размере, районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляется, о чём делается отметка в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за знание и применение в работе иностранных языков;

- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);
- педагогу - молодому специалисту (ст.7 Закона Мурманской области от 11.11.2024 № 3048-01-ЗМО);
- за библиотечный стаж работы;
- медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первым трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее - ежемесячная доплата):
 - за первую квалификационную категорию в размере 10000 рублей;
 - за высшую квалификационную категорию в размере 15000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается; в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;

3) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогическому работнику, имеющему статус молодого специалиста, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. Для целей начисления настоящей выплаты в период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации. Период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда педагогический работник фактически отсутствовал на работе, не засчитываются;

- единовременные и ежегодные выплаты, установленные Законом Мурманской области от 11.11.2024 № 3048-01-ЗМО «О дополнительных государственных гарантиях отдельным категориям работников государственных областных организаций Мурманской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Мурманской области», выплачиваемые в соответствии с установленным порядком денежных выплат отдельным категориям работников, действующим на период выплаты.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;

- передача непрофильных функций на аутсорсинг;

- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

6.6. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.8. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.9. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

Таблица стимулирующих выплат:

№ п/п	Должности, на которые распространяется данный вид стимулирующей надбавки	Условия выплаты данного вида надбавки	Размер надбавки в процентах к окладу или в абсолютном значении
1	Библиотекарь (до увольнения работающего сотрудника)	за библиотечный стаж работы от 5 до 10 лет	20% или в абсолютном размере, не менее 20% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС
		за библиотечный стаж работы от 10 до 15 лет	25% или в абсолютном размере, не менее 25% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС
2	Работники Учреждения (кроме руководителя)	За почётное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» наличие нагрудного знака	в твёрдой сумме от 1000.00 руб. до 10000,00 руб. (назначенные в твёрдой сумме надбавки включают в себя районный коэффициент и надбавку за стаж

		«Отличник физической культуры и спорта»	работы в РКС)
3	Работники Учреждения	По результатам оценки качества и результативности труда в соответствии с установленным перечнем критериев по должностям	от 1000.00 руб. до 30000.00 руб. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС) в соответствии с приказом руководителя. Директору – в размере, установленном приказом Учредителя.
4	Работники Учреждения	Сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы (своевременность сдачи отчётности, ответов на обращения, запросы; отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины; участие в организации и проведении мероприятий Учреждения)	В абсолютном размере, установленном приказом руководителя. (назначенная в твердой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС)
5	Педагогические работники	ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной <u>приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601</u> . В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается; в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается".	- за первую квалификационную категорию в размере 10000 рублей; - за высшую квалификационную категорию в размере 15000 рублей. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6	Педагогические работники	Результативность деятельности работника в качестве наставника, осуществление наставничества	В абсолютном размере, установленном приказом руководителя. (назначенная в твёрдой сумме надбавка включает в себя районный коэффициент и надбавку за стаж работы в РКС), но не менее 10% оклада (должностного оклада) наставника
---	--------------------------	---	--

Региональные меры поддержки педагогических работников			
Наименование выплаты	Категории получателей	Периодичность предоставления	Размер выплаты
Закон Мурманской области от 11.11.2024 № 3048-01-ЗМО «О дополнительных государственных гарантиях отдельным категориям работников государственных областных организаций Мурманской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Мурманской области»			
выплата педагогическим работникам, окончившим образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию в возрасте до 35 лет	педагогические работники, окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания образовательной организации к работе в государственной областной образовательной организации в должности педагогического работника	единовременно	60 000 рублей
		ежегодно, в течение первых трех лет работы	50 000 рублей
ежегодная разовая выплата педагогическим работникам	педагогические работники	ежегодно	20 000 рублей
выплата педагогическому	педагогические работники, проработавшие в	единовременно	45 000 рублей

работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности	Мурманской области в государственных областных и (или) муниципальных образовательных организациях 25 лет и более, при увольнении из государственных областных образовательных организаций в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности (независимо от стажа работы)		
Постановление Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области»; Постановление Правительства Мурманской области от 02.03.2020 № 77-ПП «Об утверждении правил предоставления местным бюджетам субвенций на осуществление органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий»			
фактически начисленная заработная плата педагога - молодого специалиста отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда)	педагоги - молодые специалисты	ежемесячно	не может быть ниже 65000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.6. Исключен. - Приказ Минобрнауки Мурманской области от 06.05.2019 N 796.

8.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.

9.4. При формировании штатного расписания учреждения рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

9.5. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для государственных областных бюджетных и автономных

учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, приведен в приложении N 2 к Примерному положению об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области".

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.